

Stress au travail et retraite

Martin Turcotte et Grant Schellenberg

De nombreux facteurs peuvent influencer sur la décision de prendre une retraite précoce, mais les considérations financières ont généralement un effet déterminant. Les personnes qui ont économisé suffisamment tout au long de leur vie active et qui sont protégées par un régime de pension sont susceptibles de quitter le marché du travail plus tôt que les autres. Par contre, les travailleurs autonomes et les personnes qui n'ont pas de régime de pension ou dont les économies sont insuffisantes doivent parfois reporter leur retraite à plus tard.

Un autre facteur que l'on omet souvent pourrait aussi influencer sur la décision de prendre sa retraite; il s'agit des caractéristiques intrinsèques de l'emploi occupé. En effet, même après une longue carrière, certaines personnes peuvent reporter leur retraite pour la simple raison qu'elles aiment leur travail. Par contre, de nombreux hommes et femmes qui sont stressés et insatisfaits de leur emploi peuvent penser que l'heure de la retraite ne sonnera jamais assez tôt.

La présente étude concerne les travailleurs dont l'emploi ne répond peut-être pas à leurs attentes et met l'accent sur leur niveau de stress. À partir de l'Enquête nationale sur la santé de la population (1994-2002), cette étude vise à vérifier si les travailleurs âgés (de 45 à 57 ans) qui ont un niveau de stress élevé au travail sont plus susceptibles de prendre leur retraite que ceux qui ne ressentent pas la même pression (voir *Source des données et définitions*). Plus précisément, elle tente de déterminer si, en raison de leur niveau de stress au travail, les personnes exerçant certaines professions ou ayant des caractéristiques sociodémographiques particulières sont susceptibles de prendre leur retraite plus tôt.

Martin Turcotte et Grant Schellenberg sont au service de la Division de la statistique sociale et autochtone. On peut joindre Martin Turcotte au (613) 951-2290, Grant Schellenberg au (613) 951-9580 ou bien l'un ou l'autre à perspective@statcan.ca.

Qu'est-ce que le stress au travail?

Le stress au travail, un concept qui a vu le jour il y a plus de 20 ans (Karasek, 1979), peut être défini comme une mesure de l'équilibre entre les exigences psychologiques d'un emploi et le niveau de contrôle ou de pouvoir de décision qu'il comporte (Wilkins et Beaudet, 1998, p. 49). Parmi les exigences psychologiques d'un emploi figurent une charge de travail importante, des contraintes de temps et des exigences conflictuelles. Le contrôle ou le pouvoir de décision a trait à la liberté de décider comment exécuter des tâches et la possibilité d'avoir un mot à dire au sujet de son emploi. De façon plus large, il a trait à la possibilité d'apprendre des choses nouvelles ou d'exécuter des tâches diversifiées.

En général, les emplois qui sont exigeants psychologiquement comportent un niveau de stress élevé. Ce stress peut toutefois être atténué s'il est possible d'exercer un certain contrôle ou un pouvoir de décision. En fait, des exigences élevées peuvent même entraîner un bien-être accru si les travailleurs peuvent décider de la manière de faire leur travail (Sargent et Terry, 1998). Dans ces emplois que l'on qualifie de « dynamiques », les exigences sont perçues comme des défis qui peuvent être relevés efficacement étant donné qu'il est possible de prendre des décisions autonomes (Dwyer et Ganster, 1991).

Par contre, les personnes confrontées à des exigences élevées mais ayant peu de latitude risquent davantage de subir du stress au travail. Elles risquent aussi davantage de développer des problèmes de santé liés au travail. Les emplois qui se caractérisent par des exigences psychologiques modérées sont généralement peu stressants, et le sont encore moins si le niveau de contrôle est élevé. (Toutefois, si les exigences sont trop faibles, cela peut avoir des conséquences négatives, telles que l'ennui, par exemple.) En résumé, le niveau d'autonomie est aussi important que le niveau d'exigences lorsqu'il s'agit de déterminer comment un emploi se répercute sur la santé ou le bien-être d'un individu.

Source des données et définitions

Dans le cadre de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP), on recueille des données sur la santé auprès des ménages privés et des personnes vivant en établissement dans les dix provinces, sauf dans les réserves indiennes et les bases des Forces armées ainsi que dans certaines régions éloignées.

Pour chacun des trois premiers cycles (1994-1995, 1996-1997 et 1998-1999), deux fichiers transversaux ont été produits : un fichier général et un fichier santé. Le fichier général comprend des données sociodémographiques et quelques données sur la santé pour chaque membre du ménage. Le fichier santé comprend des données supplémentaires approfondies concernant un membre du ménage tiré au hasard. À partir de 2000-2001, l'ENSP est devenue strictement longitudinale et les questionnaires ont été fusionnés.

Outre les données transversales, un fichier longitudinal a été produit. En 1994-1995, un membre de chacun des ménages participants a été tiré au hasard, et le panel obtenu, composé de 17 276 répondants, a été suivi au fil du temps. Les taux de réponse ont été de 92,8 % en 1996-1997, de 88,2 % en 1998-1999, de 84,8 % en 2000-2001 et de 80,6 % en 2002-2003.

Techniques d'analyse et définition de la retraite

L'ensemble des cinq cycles de l'ENSP ont été utilisés dans la présente étude. Dans le cas des personnes âgées de 45 à 57 ans qui travaillaient à temps plein en 1994-1995 ($n = 1\,213$), le lien entre stress au travail et probabilité de retraite (l'événement d'intérêt) a été examiné. On n'a sélectionné que les personnes présentes durant les cinq cycles et qui sont soit restées dans la main-d'œuvre, soit parties à la retraite au cours des cycles suivants. Celles qui sont sorties de la main-d'œuvre pour d'autres raisons, y compris pour des raisons de santé, ont été exclues (voir Allison, 1995, p. 227, pour des détails relatifs à cette méthode). L'approche des risques concurrents adoptée dans cette étude permet de mettre l'accent uniquement sur les événements d'intérêt.

Le modèle à risques proportionnels permet d'établir la séquence des événements et leur lien avec diverses caractéristiques. Grâce à cette méthode, l'historique de survie de chaque individu est ventilé en un ensemble d'unités de temps discrètes qui sont traitées comme des observations distinctes. Après avoir regroupé ces observations, l'étape suivante consiste à estimer un modèle de régression binaire permettant de prédire si un événement s'est produit ou non pour chaque unité de temps (Allison, 1995, p. 211-12).

Le temps écoulé depuis le premier cycle (du point de vue du nombre de cycles) a été inclus comme variable continue dans le modèle pour tenir compte du fait que plus le temps écoulé depuis l'entrée sur le marché du travail est long (1994-1995), plus grande est la probabilité de prendre sa retraite. Pour chaque année-personne, la variable a pris une valeur allant de 1 à 4.

Les valeurs de nombreux facteurs inclus dans le modèle, mais pas tous, ont changé au cours de la période d'observation étant donné qu'il est plus réaliste, par exemple, de supposer que le risque de départ à la retraite en 2002-2003 était lié à l'état de santé ou au revenu en 2000-2001, plutôt qu'en 1994-1995. Plus précisément, trois grandes catégories ont été créées : celle dont les facteurs ont été fixés aux valeurs de 1994-1995, celle comportant deux valeurs (1994-1995 et 2000-2001) et celle comportant quatre valeurs. Les facteurs fixés à leurs valeurs de 1994-1995 sont le sexe, le lieu de naissance et le niveau de scolarité. Les variables à quatre valeurs sont l'état de santé

auto-évalué, la présence dans le ménage d'enfants de moins de 13 ans (oui/non), l'état matrimonial (marié/non marié), la suffisance du revenu (voir plus bas), la catégorie d'emploi (travailleur autonome/employé), l'industrie, la profession et la province de résidence. Les questions sur le stress au travail ont été posées uniquement en 1994-1995 et en 2000-2001. Dans le modèle incluant des termes d'interaction, la profession a été utilisée pour les mêmes périodes.

Construction de la variable « stress au travail »

Sept questions ont servi à mesurer les niveaux d'exigence et d'autonomie.

Dites-moi si vous êtes tout à fait d'accord (1), d'accord (2), ni en accord ni en désaccord (3), en désaccord (4) ou entièrement en désaccord (5).

Exigences psychologiques

1. Votre travail est frénétique (cotes inversées).
2. Vous n'avez pas à répondre à des demandes conflictuelles.

Contrôle

3. Votre travail exige l'acquisition de nouvelles connaissances (cotes inversées).
4. Votre travail exige un niveau élevé de compétences (cotes inversées).
5. Vous êtes libre de décider de votre façon de travailler (cotes inversées).
6. Votre travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.
7. Vous avez votre mot à dire sur l'évolution de votre travail (cotes inversées).

Pour estimer le stress au travail, les questions relatives aux exigences ont fait l'objet d'une moyenne. Les cinq questions mesurant l'autonomie et la latitude pour la prise de décision ont aussi fait l'objet d'une moyenne. Les exigences moyennes ont ensuite été divisées par l'autonomie moyenne. Les personnes dont l'emploi n'était pas exigeant psychologiquement et qui avaient un niveau d'autonomie élevé ont eu les plus faibles cotes pour ce qui est du stress au travail (0,2). Par contre, celles dont l'emploi était très exigeant psychologiquement et qui avaient peu d'autonomie ou de latitude pour la prise de décision ont eu les cotes les plus élevées. En résumé, plus la cote était élevée, plus le niveau de stress au travail était élevé.

La variable « suffisance du revenu » utilisée dans cette étude sert à classer le revenu total des ménages en trois catégories, en fonction du revenu total du ménage et du nombre de personnes qui y vivent.

Le revenu le plus faible et revenu intermédiaire faible

Moins de 30 000 \$ (1 ou 2 personnes)
Moins de 40 000 \$ (3 ou 4 personnes)
Moins de 60 000 \$ (5 personnes ou plus)

Revenu intermédiaire supérieur

De 30 000 \$ à 59 999 \$ (1 ou 2 personnes)
De 40 000 \$ à 79 999 \$ (3 ou 4 personnes)
De 60 000 \$ à 79 999 \$ (5 personnes ou plus)

Revenu supérieur

60 000 \$ ou plus (1 ou 2 personnes)
80 000 \$ ou plus (3 personnes ou plus)

Selon la définition qu'en donne le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, le stress en milieu de travail consiste en des réactions physiques et émotionnelles nuisibles qui peuvent se produire lorsqu'il y a conflit entre les exigences du travail et le degré de latitude dont dispose l'employé pour y répondre. Plusieurs études ont traité de ce lien négatif (Wilkins et Beaudet, 1998; Kalimo et coll., 2003; Dwyer et Ganster, 1991; Karasek et coll., 1988).

Le stress et la décision de prendre sa retraite

Le présent article utilise des données longitudinales portant sur une période de huit ans, qui commence en 1994-1995, pour examiner si les comportements en matière de retraite sont liés au stress au travail. Par exemple, parmi les personnes âgées de 45 à 57 ans qui travaillaient à temps plein en 1994-1995, 17 % avaient pris leur retraite en 2002-2003 (voir la définition de la retraite dans *Source des données et définitions*). Comme il fallait s'y attendre, plus les travailleurs étaient âgés au début de la période, plus ils étaient susceptibles d'avoir pris leur retraite huit ans plus tard. Par exemple, 38 % de ceux âgés de 55 à 57 ans en 1994-1995 avaient pris leur retraite, contre 6 % de ceux âgés de 45 à 47 ans. Toutefois, l'âge n'est que l'un des déterminants du départ à la retraite, et l'analyse multivariée permet d'examiner l'importance relative de divers facteurs, y compris le stress au travail.

Dans l'ensemble, les personnes qui subissaient un niveau élevé de stress au travail n'étaient pas nettement plus susceptibles de prendre leur retraite que celles dont le niveau de stress était faible (tableau, 1^{re} colonne). Si la propension à prendre sa retraite semblait plus grande chez les personnes subissant des niveaux élevés de stress au travail, elle n'était pas statistiquement significative ($p = 0,07$).

Est-ce que cela signifie que la qualité de l'emploi n'est pas liée à la décision de prendre sa retraite? Des recherches antérieures ont démontré que le lien entre les caractéristiques de l'emploi (autonomie, utilisation des compétences, exigences) et l'état de santé n'est pas le même dans toutes les professions (Pousette et Johansson Hanse, 2002). Par exemple, le manque d'autonomie peut avoir des conséquences négatives pour certains types d'emploi, mais pas pour d'autres. On a donc exécuté un modèle supplémentaire (tableau, 2^e colonne), qui est venu appuyer cette hypothèse.

Les gestionnaires, les professionnels et les techniciens qui disaient subir un stress élevé au travail étaient beaucoup plus susceptibles de prendre leur retraite que ceux

Tableau Ratios ajustés de la probabilité de transition vers la retraite

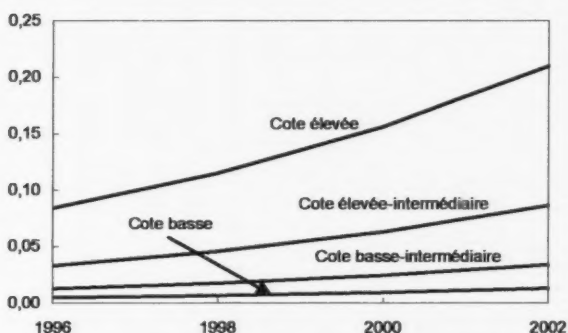
	Ratio global	Y compris les termes d'interaction
Sexe		
Hommes	0,58**	0,58**
Femmes	1,00	1,00
Lieu de naissance		
À l'extérieur du Canada	0,56*	0,57 *
Canada	1,00	1,00
État de santé auto-évalué		
Excellent	1,00	1,00
Très bon	1,20	1,22
Bon	1,31	1,28
Passable	2,04	1,82
Le niveau de scolarité le plus élevé		
Inférieur au niveau secondaire	1,05	1,06
Secondaire	1,17	1,19
Diplôme collégial, technique	1,97*	2,07 *
Diplôme universitaire	1,00	1,00
Présence d'enfants		
Au moins un	1,28	1,27
Aucun	1,00	1,00
État matrimonial		
Marrié	0,91	0,90
Non marié	1,00	1,00
Suffisance du revenu du ménage		
Le revenu le plus faible et faible-intermédiaire	0,63	0,62
Revenu intermédiaire supérieur	0,78	0,79
Revenu supérieur	1,00	1,00
Statut d'emploi		
Travailleur indépendant	0,49*	0,50 *
Employé	1,00	1,00
Industrie		
Services aux consommateurs	1,23	1,32
Services de production	1,01	1,12
Secteur public	1,50	1,44
Production des biens	1,00	1,00
Province de résidence		
Terre-Neuve-et-Labrador	2,43**	2,79 *
Île-du-Prince-Édouard	0,85	0,91
Nouvelle-Écosse	2,10*	2,23 *
Nouveau-Brunswick	1,49	1,56
Québec	1,75*	1,97 *
Ontario	1,00	1,00
Manitoba	0,96	1,07
Saskatchewan	1,03	0,99
Alberta	1,03	1,03
Colombie-Britannique	1,54	1,64
Profession		
Gestionnaires, professionnels, techniciens	0,68	0,11**
Personnel de bureau, ventes	0,70	0,78
Cols bleus	1,00	1,00
Stress au travail		
Ensemble des professions	1,64	1,06
Gestionnaires, professionnels, techniciens	-	6,79 *
Personnel de bureau, ventes, cols bleus	-	0,84
Âge et variable de contrôle du cycle		
Cycle	1,37**	1,39**
Âge	1,27**	1,27**

Source : L'Enquête nationale sur la santé de la population, 1994 à 2002

* Assez différent du groupe de référence $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Catégorie de référence

Graphique Probabilités de retraite prévues pour les gestionnaires, les professionnels et les techniciens selon le niveau de stress au travail



Une cote basse en matière de stress au travail correspond à un chiffre de 0,2; une cote basse-intermédiaire, à 0,7; une cote élevée-intermédiaire, à 1,2 et une cote élevée, à 1,7.

dont le niveau de stress au travail était faible (Graphique). Dans le cas des travailleurs de deux autres groupes professionnels (ventes, services et emplois de bureau, et emplois de col bleu), la retraite n'était pas liée au stress au travail.

Pourquoi les gestionnaires, les professionnels et les techniciens sont-ils plus touchés par le stress au travail? Ils ont peut-être des attentes différentes par rapport à leur travail et à leur rôle dans leur milieu professionnel. Nombre de travailleurs qui ont des niveaux de scolarité élevés s'attendent à ce que leur emploi leur donne assez de latitude et leur fournisse l'occasion d'utiliser leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles. De plus, parce que les gestionnaires, les professionnels et les techniciens ont généralement un revenu plus élevé et sont plus susceptibles de bénéficier d'un régime de pension, il se peut que ceux d'entre eux qui occupent des emplois caractérisés par des niveaux de stress élevé hésitent moins à prendre leur retraite.

Les gestionnaires et les professionnels ont aussi plus tendance à reprendre le travail après avoir pris leur retraite (Schellenberg, Turcotte et Ram, à paraître). Comme ils ont plus de perspectives d'emploi futur, ils seraient plus enclins à quitter un emploi qu'ils trouvent insatisfaisant.

Dans tous les cas, les gestionnaires, techniciens et professionnels avaient beaucoup plus tendance à prendre leur retraite s'ils jugeaient leur niveau d'autonomie faible, s'ils estimaient ne pas avoir de perspectives de perfectionnement professionnel et s'ils se trouvaient pris dans un emploi frénétique aux exigences conflictuelles.

La retraite est aussi liée à certaines variables socioéconomiques bien connues. Par exemple, les travailleurs autonomes étaient environ deux fois moins susceptibles que les employés de prendre leur retraite. Ces travailleurs ne bénéficient pas de régimes de pension, ce qui rend difficile pour eux de prendre leur retraite, à moins d'avoir accumulé des économies et un patrimoine considérables (Hayward, Friedman et Chen, 1998). Par ailleurs, les travailleurs autonomes ont généralement une plus grande maîtrise de leur horaire de travail, ce qui peut leur permettre de passer progressivement à la retraite, en réduisant peu à peu leurs heures de travail. Si une telle possibilité était offerte aux employés, nombre de ceux qui envisagent de prendre leur retraite pourraient aussi choisir de continuer à travailler (Morissette, Schellenberg et Silver, 2004).

Comme l'ont montré d'autres recherches sur la retraite (Schellenberg, 2004), les immigrants sont beaucoup moins susceptibles de prendre leur retraite que les natifs du Canada. Parmi les immigrants travaillant à temps plein en 1994-1995, 13 % avaient pris leur retraite en 2002-2003, contre 19 % des personnes nées au Canada. Même lorsque l'on tient compte d'autres facteurs, le lien entre le fait d'être immigrant ou non et la probabilité de prendre sa retraite reste significatif (tableau). Les immigrants arrivent généralement au Canada à un stade plus avancé de leur carrière, ce qui rend plus difficile pour eux d'accumuler suffisamment d'années de travail pour envisager une retraite précoce.

D'après des études antérieures, la relation entre le niveau de scolarité et la retraite est ambiguë. Si un haut niveau de scolarité favorise généralement de meilleurs résultats économiques et accroît par conséquent la possibilité de quitter le marché du travail plus tôt, il peut aussi offrir plus de possibilités d'avancement et d'avantages non économiques, et inciter ainsi les travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail (Kosloski, Ekerdt et DeViney, 2001). Dans l'ensemble, les résultats de la présente étude correspondent assez aux conclusions des études antérieures et montrent que les travailleurs ayant terminé des études collégiales étaient plus susceptibles de prendre leur

retraite que ceux ayant un diplôme universitaire. Toutefois, ces derniers ne différaient pas de ceux dont le plus haut niveau de scolarité était primaire ou secondaire.

Conformément aux résultats de certaines études antérieures (Hayward et Hardy, 1985), le fait de percevoir son propre état de santé comme passable ou mauvais comporte un lien avec la retraite. Ce lien n'est toutefois pas statistiquement significatif ($p = 0,0501$). Cela s'explique en partie par le fait que les personnes qui n'ont pas travaillé pour cause de maladie ou d'incapacité, et qui sont parfois considérées comme retraitées dans d'autres études, ont été censurées dans le modèle (voir *Source des données et définitions*). Une analyse supplémentaire, dans laquelle la maladie ou l'incapacité constitue l'événement d'intérêt (par rapport au fait de rester sur le marché du travail), appuie l'hypothèse selon laquelle la santé est étroitement liée au fait de quitter de façon précoce le marché du travail pour les personnes qui approchent de la retraite. Les personnes qui jugeaient leur état de santé passable ou mauvais étaient 13 fois plus susceptibles de quitter leur travail pour cause de maladie ou d'incapacité que celles en excellente santé (ces données ne sont pas illustrées ici)¹.

Les hommes étaient moins susceptibles de prendre leur retraite de façon précoce que les femmes (15 % contre 22 %). Ce lien demeure significatif lorsque tous les autres facteurs sont pris en compte dans l'analyse multivariée. Certains auteurs soutiennent que l'effet du stress au travail sur la santé peut être différent chez les hommes et les femmes (Piltch et coll., 1994), mais les modèles supplémentaires ont montré que la corrélation entre stress au travail et probabilité de retraite est très similaire pour les deux sexes (données non illustrées).

Les travailleurs du Québec, de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse avaient plus tendance à prendre une retraite précoce que ceux de l'Ontario. Ces trois provinces affichaient les taux de syndicalisation les plus élevés au Canada en 2003 (Akyeampong, 2004). Le fait d'appartenir à un syndicat et, par conséquent, de bénéficier d'un régime de pension accroît sensiblement la possibilité d'une retraite précoce.

Conclusion

Peu de latitude et des exigences de travail trop grandes accroissent de manière significative la probabilité d'une retraite anticipée chez les gestionnaires, les profession-

nels et les techniciens. Selon des études antérieures, l'âge prévu à la retraite est plus bas chez les personnes insatisfaites de leur emploi (Kim et Hong, 2001; Adams, 1999). La présente étude confirme ces conclusions à la lumière d'un examen des comportements réels — par opposition aux attentes — des travailleurs en matière de retraite.

Étant donné le départ imminent à la retraite de la génération du baby-boom, les employeurs et les décideurs accordent plus d'attention aux stratégies qui pourraient inciter les travailleurs plus âgés à rester sur le marché du travail. Des mesures telles que l'augmentation des salaires ou la réduction des heures de travail ont été proposées, mais la possibilité d'une plus grande autonomie au travail a rarement été envisagée. Les employeurs pourraient retenir certains travailleurs plus âgés s'ils leur accordaient plus de liberté dans l'exercice de leurs fonctions. S'il n'est pas possible d'accorder aux employés plus d'autonomie, des exigences moins élevées pourraient les inciter à rester au poste.

Perspective

Note

1 Dans l'échantillon des personnes âgées de 45 à 57 ans et travaillant à temps plein en 1994-1995, 7 % avaient quitté le marché du travail pour cause de maladie ou d'incapacité en 2002-2003. Ces personnes sont parfois traitées comme des retraités dans d'autres études. Dans la présente étude on utilise une définition stricte de la retraite, qui se limite aux répondants ayant déclaré ne pas travailler parce qu'ils étaient à la retraite. Une analyse supplémentaire combinant les personnes ayant quitté le marché du travail pour cause de maladie ou pour prendre leur retraite comme événement d'intérêt a été menée. Les conclusions concernant le rapport entre le stress au travail et la retraite ou la maladie sont demeurées les mêmes. Dans le cas des gestionnaires, des professionnels et des techniciens, plus le niveau de stress au travail était élevé, plus grande était la probabilité de quitter le marché du travail pour prendre sa retraite ou pour des raisons de maladie ou d'incapacité. Un état de santé passable ou mauvais comportait aussi un lien significatif avec le fait de quitter le marché du travail pour cause de maladie ou d'incapacité.

Documents consultés

ADAMS, Gary A. « Career-related variables and planned retirement age: An extension of Beehr's model », *Journal of Vocational Behavior*, octobre 1999, vol. 55, n° 2, p. 221 à 235.

AKYEAMPONG, Ernest B. « Le mouvement syndical en transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, numéro en ligne d'août 2004.

ALLISON, Paul D. *Survival analysis using the SAS system: A practical guide*, SAS Institute, Cary (Caroline du Nord), 1995.

DWYER, Deborah J., et Daniel C. GANSTER. « The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction », *Journal of Organizational Behavior*, décembre 1991, vol. 12, n° 7, p. 595 à 608.

HAYWARD, Mark D., et Melissa A. HARDY. « Early retirement processes among older men: Occupational differences », *Research on aging*, décembre 1985, vol. 7, n° 4, p. 491 à 515.

HAYWARD, Mark D., Samantha FRIEDMAN et Hsinmu CHEN. « Career trajectories and older men's retirement », *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 1998, vol. 53, n° 2, p. S91 à S103.

KALIMO, Raija, Krista PAHKIN, Pertti MUTANEN et Salla TOPPINEN-TANNER. « Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors », *Work and Stress*, 2003, vol. 17, n° 2, p. 109 à 122.

KARASEK, Robert A. Jr. « Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, juin 1979, vol. 24, n° 2, p. 285 à 308.

KARASEK, Robert A. Jr., Tores THEORELL, Joseph E. SCHWARTS, Peter L. SCHNALL, Carl F. PIEPER et John L. MICHELA. « Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the U.S. Health Examination Survey and Health and Nutrition Examination Survey », *American Journal of Public Health*, août 1988, vol. 78, n° 8, p. 910 à 918.

KIM, Haejeong, et Gong-Soog HONG. « What influences the expected retirement age of workers? », *Consumer Interests Annual*, 2001, vol. 47, p. 1 à 9.

KOSLOSKI, Karl, David EKERDT et Stanley DeVINEY. « The role of job-related rewards in retirement planning », *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 2001, vol. 56, p. P160 à P169.

MORISSETTE, René, Grant SCHELLENBERG et Cynthia SILVER. « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, numéro en ligne d'octobre 2004.

PILTCH, Cynthia A., Diana CHAPMAN WALSH, Thomas W. MANGIONE et Susan E. JENNINGS. « Gender, work and mental distress in an industrial labor force: An expansion of Karasek's job strain model », dans *Job Stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*, revu par Gwendolyn Puryear Keita et Joseph J. Hurrell, p. 39 à 54, American Psychological Association, Washington, 1994.

POUSETTE, Anders, et Jan JOHANSSON HANSE. « Job characteristics as predictors of ill-health and sickness absenteeism in different occupational types—a multigroup structural equation modelling approach », *Work and Stress*, juillet 2002, vol. 16, n° 3, p. 229 à 250.

SARGENT, Leisa D. et Deborah J. TERRY. « The effects of work control and job demands on employee adjustment and work performance », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, septembre 1998, vol. 71, n° 3, p. 219 à 236.

SCHELLENBERG, Grant. *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite*, document de recherche n° 223, Direction des études analytiques, Statistique Canada (n° 11F0019MIF2004223 au catalogue), Ottawa, 2004.

SCHELLENBERG, Grant, Martin TURCOTTE et Bali RAM. « L'emploi après la retraite », à paraître dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada.

WILKINS, Kathryn, et Marie P. BEAUDET. « Le stress au travail et la santé », *Rapports sur la santé*, n° 82-003-XPB au catalogue de Statistique Canada, hiver 1998, vol. 10, n° 3, p. 49 à 66.